

CURSO A DISTÂNCIA
COMISSÁRIO DE VOO

*REGULAMENTAÇÃO DA PROFISSÃO
DE AERONAUTA*



AeroTD
ESCOLA DE AVIAÇÃO CIVIL



CNPJ	72.443.914/0001-38
Mantenedora	AERO TD ESCOLA DE AVIAÇÃO CIVIL LTDA - ME
Instituição	AERO TD Escola de Aviação Civil
Esfera Administrativa	Privada
Endereço (Rua, Nº.)	Rua Madalena Barbi nº 46.
Cidade UF CEP	Bairro: Centro - Florianópolis SC. CEP: 88.015-200
Telefone	0800 887 1555 (48) 32235191
Eixo Tecnológico:	Infraestrutura
Curso:	Comissário de Voo
Carga Horária Total:	159 horas

Sumário

Módulo I	4 a 30
----------------	--------



Fonte: www.comissariomania.com.br

MÓDULO I

REGULAMENTAÇÃO DA PROFISSÃO DE AERONAUTA

APRESENTAÇÃO

Caros alunos,

Vamos juntos conhecer as normas que norteiam a profissão de aeronauta. Veremos também o que a legislação trabalhista prevê.

Desejamos a você, bons estudos.

1.1 DO AERONÁUTA E SUA CLASSIFICAÇÃO

O exercício da profissão de aeronauta é regulamentado pela **Lei nº 7.183, de 05 de Abril de 1984** e pela **Portaria Interministerial nº 3.016, de 05 de Fevereiro de 1988**, que fornece instruções sobre a Lei 7.183/84.

Do Aeronauta

Aeronauta é o profissional habilitado pelo Comando da Aeronáutica, que exerce atividade a bordo de aeronave civil nacional, mediante contrato de trabalho.

- Considera-se também aeronauta, para os efeitos desta lei, quem exerce atividade a bordo de aeronave estrangeira, em virtude de contrato de trabalho regido pelas leis brasileiras.
- Ressalvados os casos previstos em Lei, a profissão de aeronauta é privativa de brasileiros natos ou naturalizados.
- As empresas brasileiras que operam em linhas internacionais poderão utilizar comissários estrangeiros, desde que o número destes não exceda a $1/3$ (um terço) dos comissários existentes a bordo da aeronave.

Do Tripulante

Tripulante é uma pessoa devidamente habilitada no exercício de função específica a bordo de aeronave, de acordo com as prerrogativas da licença de que é titular.

- Tripulante Extra: é o aeronauta de empresa de transporte aéreo regular que se desloca, a serviço desta, sem exercer função a bordo de aeronave.

O aeronauta de empresa de transporte aéreo regular, não regular ou de serviço especializado, tem a designação de tripulante extra, somente quando se deslocar em aeronaves do seu empregador e a serviço deste.

São tripulantes:

COMANDANTE (CMT): piloto responsável pela operação e segurança da aeronave, exerce a autoridade que a legislação aeronáutica lhe atribui, ocupa a poltrona da esquerda.

COPILOTO (COP): aquele que auxilia o comandante na operação da aeronave.

MECÂNICO DE VOO (MV): auxiliar do comandante, encarregado da operação e controle de sistemas diversos conforme especificação dos manuais técnicos da aeronave.

NAVEGADOR (NAV): auxiliar do comandante, encarregado da navegação da aeronave quando a rota e o equipamento o exigirem, a critério do órgão competente do Comando da Aeronáutica.

RÁDIOOPERADOR DE VOO (ROV): auxiliar do comandante, encarregado do serviço de radiocomunicações nos casos previstos pelo órgão competente do Comando da Aeronáutica.

COMISSÁRIO (CMS): é o auxiliar do comandante encarregado do cumprimento das normas relativas à segurança e atendimento dos passageiros a bordo e da guarda de bagagens, documentos, valores e malas postais que lhe tenham sido confiadas pelo comandante.

OPERADOR DE EQUIPAMENTOS ESPECIAIS: profissional que opera equipamentos instalados em aeronaves homologadas para serviços aéreos especializados.

INSTRUTOR DE VOO: Piloto habilitado pelo operador a ministrar a instrução de voo na aeronave.

CREDENCIADO: instrutor de voo habilitado pela autoridade aeronáutica a aferir a proficiência técnica dos tripulantes.

As atividades dos aeronautas são classificadas em **funções técnicas** e **não técnicas** (de serviço).

FUNÇÕES TÉCNICAS:

- ➔ Comandante;
- ➔ Copiloto;
- ➔ Mecânico de voo;
- ➔ Navegador;
- ➔ Rádiooperador de voo;
- ➔ Instrutor;
- ➔ Credenciado.

FUNÇÕES NÃO TÉCNICAS:

- ➔ Comissários;
- ➔ Operadores de equipamentos especiais.

- São subordinados *técnica e disciplinarmente* ao Comandante todos os demais membros da tripulação, seja ela técnica e não técnica.

- Quando houver mais de um Comandante em voo, o mais antigo na profissão é chamado de **Master ou Mor**.

Do Comissário de Bordo

É encarregado do cumprimento das normas relativas à *segurança e atendimento dos passageiros a bordo e da guarda de bagagens*, documentos, valores e malas postais que lhe tenham sido confiados pelo Comandante.



A guarda dos valores fica condicionada à existência de local apropriado e seguro na aeronave, sendo responsabilidade do empregador atestar a segurança do local.

Fonte: www.anac.gov.br

A guarda de cargas e malas postais em terra somente será confiada ao comissário quando no local inexistir serviço próprio para essa finalidade.

Das Tripulações

Tripulação é o conjunto de tripulantes que exercem função a bordo de aeronave.

Uma tripulação poderá ser classificada em: *mínima, simples, composta e de revezamento*.

MÍNIMA: é a determinada na forma da certificação de tipo de aeronave e a constante do seu manual de operação, homologada pelo órgão competente do Comando da Aeronáutica, sendo permitida sua utilização em voos: locais de instrução, de experiência, de vistoria e de traslado.

SIMPLES: é constituída basicamente de uma tripulação mínima acrescida, quando for o caso, dos tripulantes necessários à realização do voo.

COMPOSTA: é constituída basicamente de uma tripulação simples, acrescida de um piloto qualificado a nível de piloto em comando, um mecânico de voo, quando o equipamento assim o exigir, e o mínimo de 25% (vinte e cinco por cento) do número de comissários.

DE REVEZAMENTO: é constituída basicamente de uma tripulação simples, acrescida de mais um piloto qualificado a nível de piloto em comando, um copiloto, um mecânico de voo, quando o equipamento assim o exigir, e de 50% (cinquenta por cento) do número de comissários.

Tripulação Mínima	Tripulação Simples	Tripulação Composta	Tripulação de Revezamento
01 Comandante + 01 Copiloto	01 Comandante + 01 Copiloto + 01 Comissário por porta	02 Comandantes + 01 Copiloto + 01 Mecânico de Voo* + 01 Comissário por porta + 25%	02 Comandantes + 02 Copilotos + 01 Mecânico de Voo* + 01 Comissário por porta + 50%

* Mecânico de Voo: Quando a aeronave/equipamento assim exigir.

Essa classificação depende: **a) da duração do voo; b) do número de poltronas da aeronave; e, c) do tipo de serviço de bordo.**

Em Tripulação Composta ou de Revezamento, será assegurado aos Pilotos e Mecânicos de Voo **acomodação horizontal** para descanso e, para os Comissários, **assentos reclináveis** igual à metade do número de Comissários, com aproximação para o inteiro superior.

O órgão competente do Comando da Aeronáutica, considerando o interesse da segurança de voo, as características da rota e do voo, e a programação a ser cumprida, poderá determinar a composição da tripulação ou as modificações que se tornarem necessárias.

A Tripulação **Composta** e a de **Revezamento** só poderão ser empregadas para **Voos Internacionais, nas seguintes hipóteses:**

1. Mediante Programação;
2. Em situações Excepcionais (autorizado pelo COMAER);
3. Para atender atrasos oriundos de condições meteorológicas ou por trabalhos de manutenção.

Nota: Uma tripulação composta poderá ser utilizada em voos domésticos para atender atrasos ocasionados por condições meteorológicas desfavoráveis ou por trabalhos de manutenção.

Uma tripulação só poderá ser transformada na **ORIGEM DO VOO** e somente perdurará por **03 horas**, contada da apresentação da tripulação previamente escalada.

A contagem de tempo para o limite da Jornada de Trabalho ocorrerá da apresentação da Tripulação Original ou do Tripulante de Reforço, considerando o que chegar primeiro.

1.2 DA ESCALA DE SERVIÇO

A determinação para prestação de serviço dos aeronautas, respeitados os períodos de folgas e repousos regulamentares, será feita:

a) Por intermédio de Escala Especial ou de Convocação: para realização de cursos, exames relacionados com o adestramento e verificação de proficiência técnica;

b) Por intermédio de Escala: no mínimo semanal, divulgada com antecedência mínima de 02 (dois) dias para a *primeira semana de cada mês* e 07 (sete) dias para as semanas subsequentes (apresenta os horários dos voos, os serviços de reserva, sobreaviso e folga);

c) Mediante Convocação: por necessidade de serviço.

A escala deverá observar a utilização do aeronauta em regime de rodízio e em turnos compatíveis com a higiene e segurança do trabalho, bem como deverá especificar todas as situações de trabalho nela contidas, seja em voo ou em terra vedada consignação de situações de trabalho e horários indefinidos.

É de responsabilidade do Aeronauta manter em dia seu Certificado Médico Aeronáutico (CMA) e seu Certificado de Habilitação Técnica, devendo informar ao serviço de escala o vencimento, com antecedência mínima de 60 dias (a Lei diz 30 dias e a Portaria diz 60 dias), a fim de que lhe seja possibilitada a execução e validação dos respectivos certificados.

1.3 DA JORNADA DE TRABALHO (OU HORA DE TRABALHO – HT)

Jornada de Trabalho é a duração do trabalho do aeronauta, contada a partir da hora de sua apresentação (seja em sua base ou no local estabelecido pelo empregador) no local de trabalho e a hora que este é encerrado.

Nota: O cômputo da Jornada de Trabalho deverá levar em conta como seu início **30 minutos antes do voo** e término **30 minutos após desligarem os motores**.

As horas de “reserva” também são consideradas como jornada.

A duração de trabalho diária do aeronauta, conforme o tipo de tripulação, será de:

11 (onze) horas: se integrante de uma tripulação mínima ou simples, sendo 10 (dez) horas para <i>trabalho noturno</i> .	14 (quatorze) horas: se integrante de uma tripulação composta.	20 (vinte horas): se integrante de uma tripulação de revezamento, tanto no período diurno quanto noturno.
--	---	--

Os limites da jornada de trabalho de qualquer tripulação poderão ser ampliados de 60 (sessenta) minutos, a critério exclusivo do Comandante da aeronave, e nos seguintes casos:

- a. Inexistência, em local de escala regular, de acomodações apropriadas para o repouso da tripulação e dos passageiros;
- b. Espera demasiadamente longa, em local de espera regular intermediária, ocasionada por condições meteorológicas desfavoráveis ou por trabalho de manutenção;
- c. Por imperiosa necessidade (Ex.: doença de passageiro ou tripulante, busca e salvamento, acidente, etc.).

Nota: Qualquer ampliação dos limites das horas de trabalho deverá ser comunicada pelo Comandante ao empregador até 24 (vinte e quatro) horas após a viagem, o qual, no prazo de 15 (quinze) dias, deverá submeter tal ampliação à apreciação do Comando da Aeronáutica (COMAER).

Nos voos de empresa de táxi aéreo, de serviços especializados, de transporte aéreo regional ou em voos internacionais regionais por tripulação simples, se houver interrupção programada da viagem por mais de 04 (quatro) horas consecutivas e for proporcionado pelo empregador acomodações adequadas para repouso dos tripulantes, a jornada terá a duração acrescida da metade do tempo da interrupção, mantendo-se inalterado os limites para esse tipo de tripulação.

Para as TRIPULAÇÕES SIMPLES nos horários mistos, assim entendidos os que abrangem *diurnos e noturnos*, a hora de trabalho noturno será computada como sendo 52'30" (cinquenta e dois minutos e trinta segundos).

Quando em terra, considera-se noturno o trabalho executado entre às 22h00min de um dia até as 05h00min do dia seguinte.

Considera-se voo noturno o realizado entre o pôr e o nascer do sol.

*A duração do trabalho do aeronauta, computados os tempos de voo, se serviço em terra durante a viagem, de reserva e de 1/3 (um terço) do sobreaviso, assim como o tempo do deslocamento, como tripulante extra, para assumir voo ou retornar à base após o voo e os tempos de adestramento em simulador, **NÃO EXCEDERÁ 60 (SESSENTA) HORAS SEMANAIS E 176 (CENTO E SETENTA E SEIS) HORAS MENSAIS.***

O tempo gasto no transporte terrestre entre o local de repouso ou da apresentação, e vice-versa, ainda que em condução fornecida pela empresa, na base do aeronauta ou fora dela, **não** será computado como hora de trabalho.

1.4 DOS LIMITES DE VOO E DE POUSO

*"Hora de voo" ou "Tempo de voo" é o período compreendido entre o **início do deslocamento** (aeronave de asa fixa), ou entre a **"partida" dos motores** (aeronave de asa rotativa), para fins de **decolagem** até o momento em que, respectivamente, **se imobiliza ou se efetua o "corte" dos motores, ao término do voo (CALÇO-A-CALÇO).***

Os limites de voos e pousos permitidos para uma jornada, conforme o tipo de tripulação, serão os seguintes:

- a) **09h30min** (nove horas e trinta minutos) de voo e **05 (cinco) pousos**, para integrantes de Tripulação Mínima ou Simples;
- b) **12h00min** (doze horas) de voo e **06 (seis) pousos**, para integrantes de Tripulação Composta;
- c) **15h00min** (quinze horas) de voo e **04 (quatro) pousos**, para integrantes de tripulação de revezamento.

O número de pousos na hipótese da letra "a" poderá ser estendido a 06 (seis), a critério do empregador. Nesse caso o repouso que precede a jornada deverá ser aumentado em 01 (uma) hora.

Em caso de desvio de alternativa, é permitido o acréscimo de mais 01 (um) pouso aos limites estabelecidos nas letras "a", "b" e "c".

As empresas de transporte aéreo regional que operam com aeronaves convencionais e turboélices poderão acrescentar mais 04 (quatro) pousos aos limites estabelecidos.

Os limites de tempo de voo para aeronautas de empresas de transporte aéreo regular em espaço inferior a 30 (trinta) dias serão proporcionais ao limite mensal, mais 10 (dez) horas.

Os limites de tempo de voo do tripulante não poderão exceder em cada mês, trimestre ou ano, respectivamente:

	Mês	Trimestre	Ano
Aviões Convencionais	100 horas	270 horas	1.000 horas
Aviões Turboélices	100 horas	255 horas	850 horas
Aviões a Jato	85 horas	230 horas	850 horas
Helicópteros	90 horas	260 horas	960 horas

******Deve-se observar o menor limite quando o Aeronauta tripular diferentes tipos de aeronaves.

Obs.: as horas como Tripulante Extra serão contadas para efeito de Jornada Semanal e Mensal de Trabalho, mas não como Limite de Horas de Voo.

1.5 DOS PERÍODOS DE REPOUSO

Repouso é o espaço de tempo ininterrupto após uma jornada, em que o tripulante fica desobrigado da prestação de qualquer serviço.

São assegurados ao tripulante, fora de sua base domiciliar, acomodações para seu repouso, transporte ou ressarcimento deste, entre o aeroporto e o local de repouso e vice-versa.

Essa determinação não será aplicada ao aeronauta de empresas de táxi-aéreo ou de serviços especializados quando o custeio do transporte e hospedagem, ou somente esta, for por elas ressarcido.

Quando não houver disponibilidade de transporte ao término da jornada, o período de repouso será computado a partir da colocação do transporte à disposição da tripulação.

O repouso terá a duração *diretamente relacionada ao tempo da jornada anterior*, observando-se os seguintes limites:

12 (doze) horas de repouso, após jornada de até **12 (doze) horas**;

16 (dezesesseis) horas de repouso, após jornada de mais de **12 (doze) horas** até **15 (quinze) horas**;

24 (vinte e quatro) horas de repouso, após jornada **de mais de 15 (quinze) horas**.

Nota: Quando ocorrer o cruzamento de *três ou mais fusos horários em um dos sentidos da viagem*, o tripulante terá, *na sua base domiciliar*, o repouso acrescido de **02 (duas) horas por fuso cruzado**.

Ocorrendo o regresso de viagem de uma tripulação simples entre 23h00min e 06h00min, tendo havido pelo menos 03 (três) horas de jornada, o tripulante não poderá ser escalado para trabalho dentro desse espaço de tempo no período noturno subsequente.

Tripulação	Jornada de Trabalho	Hora de Voo	Repouso	Pouso
Mínima/Simples	11	9h30min	12	05
Composta	14	12	16	06
Revezamento	20	15	24	04

1.6 DAS VIAGENS

Viagem é o trabalho realizado pelo tripulante, contado desde a saída de sua base até o seu regresso à base.

Uma viagem pode compreender uma ou mais jornadas.

É facultado ao empregador fazer com que o tripulante cumpra uma combinação de voos, passando por sua base, sem ser dispensado do serviço, desde que obedeça à programação prévia, observadas as limitações estabelecidas.

Pode o empregador exigir do tripulante uma complementação de voo para atender à realização ou à conclusão de serviços inadiáveis, sem trazer prejuízo da sua programação subsequente, respeitadas as demais disposições legais.

1.7 DO SOBREAVISO E DA RESERVA

Do Sobreaviso

Sobreaviso ou prontidão é o período de tempo não excedente a 12 (doze) horas, em que o aeronauta permanece em local de sua escolha, à disposição do empregador, devendo apresentar-se ao aeroporto ou local determinado até 90 (noventa) minutos após receber comunicação para o início de nova tarefa.

O número de sobreavisos que o aeronauta poderá concorrer não deverá exceder a 02 (dois) semanais e 08 (oito) mensais.

O número de sobreavisos estabelecidos não se aplica aos aeronautas de empresas de táxi-aéreo ou serviço especializado.

Da Reserva:

Reserva é o período de tempo em que o aeronauta permanece por determinação do empregador em local de trabalho, à sua disposição.

O período de reserva para aeronautas de empresas de transporte aéreo regular não excederá a 06 (seis) horas.

O período de reserva para aeronautas de empresa de táxi-aéreo ou de serviços especializados não excederá a 10 (dez) horas.

Prevista a reserva por prazo superior a 03 (três) horas, o empregador deverá assegurar ao aeronauta acomodações adequadas para o seu descanso.

SOBREAVISO	RESERVA
Em casa ou onde quiser	Aonde a empresa determinar
Até 12 horas à disposição	Até 06 horas à disposição
Máximo de 02 por semana e 08 por mês	Número Ilimitado por mês
Descontar 1/3 do Sobreaviso cumprido na Jornada a ser realizada	Descontar integralmente a Reserva cumprida da Jornada a ser realizada
Chegar em até 90min. ao aeroporto	Acima de 03 horas, fornecer acomodação

1.8 DA FOLGA PERIÓDICA

Folga é o período de tempo não inferior a 24 (vinte e quatro) horas consecutivas em que o aeronauta, em sua base contratual, sem prejuízo, está desobrigado de qualquer atividade relacionada com seu trabalho.

A folga deverá ocorrer no máximo após o 6º (sexto) período consecutivo de até 24 (vinte e quatro) horas à disposição do empregador, contado a partir da sua apresentação, observados os limites estabelecidos para jornada e repouso.

Nos casos de voos internacionais de longo curso, que não tenham sido previamente programados, o limite previsto poderá ser ampliado de 24 (vinte e quatro) horas, ficando o empregador obrigado a conceder ao tripulante mais 48 (quarenta e oito) horas de folga, além das horas previstas como repouso.

O número de folgas não será inferior a **08 mensais**. Desse número, deverão ser concedidos obrigatoriamente **02 (dois) períodos consecutivos de 24 (vinte e quatro) horas, sendo que pelo menos um desses deve incluir um sábado ou um domingo.**

A folga só terá início após a conclusão do repouso da jornada.

Quando o tripulante for para curso fora da base, sua folga poderá ser gozada neste local, devendo a empresa assegurar, no regresso, uma licença remunerada de 01 (um) dia para cada 15 (quinze) dias fora da base.

A licença remunerada não deverá coincidir com sábado, domingo ou feriado, se a permanência do tripulante fora da base for superior a 30 (trinta) dias.

1.9 BASE – ETAPA - ESCALA

Base	É onde o aeronauta está obrigado a prestar serviços e no qual terá seu domicílio.
Escala	É a localidade em cujo aeroporto a aeronave faz pouso.
Etapa	É a parte do voo compreendida entre a localidade onde se iniciou o voo, chamada origem, e a primeira escala, ou entre duas escalas subsequentes, inclusive a escala final, denominada destino.

1.10 DA ALIMENTAÇÃO

Durante a viagem o tripulante terá direito a alimentação, em terra ou voo, de acordo com as instruções técnicas dos Ministérios do Trabalho e Aeronáutica.

A alimentação assegurada ao tripulante deverá:

- a) Quando EM TERRA, e após a parada dos motores, ter a duração mínima de 45' (quarenta e cinco minutos) e a máxima de 60' (sessenta minutos);
- b) Quando EM VOO, ser servida com intervalos máximos de 04 (quatro) horas.

Para tripulantes de helicópteros a alimentação será servida em terra ou a bordo de unidade marítima, com duração de 60' (sessenta minutos), período este que não será computado na jornada de trabalho.

Nos voos realizados entre o período das 22h00min às 06h00min, deverá ser servida uma refeição se a duração do voo for igual ou superior a 03 (três) horas.

É assegurada a alimentação ao aeronauta na situação de reserva ou cumprimento de uma programação de treinamento, salvo em simulador, entre 12h00min e 14h00min e entre 19h00min e 21h00min (vinte e uma) horas, com duração de 60' (sessenta) minutos.

Os intervalos para alimentação não serão computados na duração da jornada de trabalho.

1.11 DE FÉRIAS

As férias anuais do aeronauta serão de 30 (trinta) dias, informadas com antecedência mínima de 30 dias, por escrito, devendo o empregado assinar a respectiva notificação (o pagamento da remuneração das férias será pago até 02 dias antes do seu início).

Ressalvados os casos de rescisão de contrato, as férias não poderão se converter em abono pecuniário.

A empresa manterá atualizado um quadro de concessão de férias, devendo existir um rodízio entre os tripulantes do mesmo equipamento quando houver concessão nos meses de janeiro, fevereiro, julho e dezembro.

1.12 DO UNIFORME

O aeronauta receberá gratuitamente da empresa, quando não forem de uso comum, as peças do uniforme e os equipamentos exigidos para o exercício de sua atividade profissional, estabelecida por ato da autoridade competente.

1.13 DA REMUNERAÇÃO E DAS CONCESSÕES DA REMUNERAÇÃO

Ressalvada a liberdade contratual, a remuneração do aeronauta corresponderá à soma das quantias por ele recebidas da empresa.

A remuneração da hora de voo noturno, assim como as horas de voo como tripulante extra, será calculada na forma da legislação em vigor, observados os acordos e condições contratuais.

A hora de voo noturno, para efeito de remuneração, é contada à razão de 52'30" (cinquenta e dois minutos e trinta segundos).

As frações de hora serão computadas para efeito de remuneração.

1.14 DA ASSISTÊNCIA MÉDICA

Ao aeronauta em serviço fora da base contratual, a empresa deverá assegurar assistência médica em casos de emergência, bem como remoção por via aérea de retorno à base ou ao local de tratamento.

1.15 DAS TRANSFERÊNCIAS

Para efeito de transferência provisória ou permanente, considera-se base do aeronauta a localidade onde ele está obrigado a prestar serviços.

Entende-se como:

a) Transferência Provisória: o deslocamento do aeronauta da sua base, por período mínimo de 30 (trinta) dias e não superior a 120 (cento e vinte) dias, para prestação de serviços temporários, sem mudança de domicílio, retornando tão logo cesse a incumbência que lhe foi cometida.

Após cada transferência provisória, o aeronauta deverá permanecer em sua base por pelo menos 180 (cento e oitenta dias).

Na transferência provisória serão assegurados, ao aeronauta, acomodações, alimentação e transporte a serviço e, ainda, transporte aéreo de ida e volta e, no regresso uma licença remunerada de 02 (dois) dias para o primeiro mês, mais 01 (um) dia para cada mês ou fração subsequente, sendo que no mínimo 02 (dois) dias não deverão coincidir com Sábado, Domingo ou Feriado.

b) Transferência Permanente: o deslocamento do aeronauta de sua base, por período superior a 120 (cento e vinte) dias, com mudança de domicílio.

O interstício entre transferências permanentes será de 02 (dois) anos.

Na transferência permanente será assegurado ao aeronauta pela empresa uma ajuda de custo para fazer face às despesas de instalação na nova base não inferior a quatro vezes o valor do salário mensal, calculado sobre o salário variável por sua taxa atual multiplicada pela média do correspondente trabalho, em horas ou quilômetros de voo, dos últimos 12 (doze) meses, o transporte aéreo para si e seus dependentes, a translação da respectiva bagagem, uma dispensa de qualquer atividade relacionada com o trabalho pelo período de 08 (oito) dias, a ser fixada por sua opção, com aviso prévio de 08 (oito) dias à empresa, a ser usufruído dentro dos 60 (sessenta) dias seguintes à sua chegada a nova base.

A transferência provisória poderá ser transformada em permanente. O aeronauta deverá ser notificado pelo empregador com a antecedência mínima de 60 (sessenta) dias na transferência permanente e 15 (quinze) dias na provisória.

TRANSFERÊNCIA PROVISÓRIA	TRANSFERÊNCIA PERMANENTE
De 30 a 120 Dias	Superior a 120 dias
Sem mudança de domicílio.	Com mudança de domicílio
Licença de 02 dias para o primeiro mês e 01 dia para cada mês subsequente.	Folga de 08 dias, a escolha do empregado (nova base), dentro dos primeiros 60 dias.
Notificado com 15 dias de antecedência.	Notificado com 60 dias de antecedência
180 dias sem nova transferência.	02 anos sem nova transferência
Ajuda de Custo com passagem aérea de ida e volta; transporte; acomodações, etc.	Ajuda de custo de 04 vezes o salário mensal, transporte para si e seus dependentes, traslado de bagagens, etc.

1.16 DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Além dos casos previstos na Lei 7.183/84, as responsabilidades do aeronauta são definidas no Código Brasileiro de Aeronáutica (CBAer), nas Leis e Regulamentos em vigor e, no decorrer do contrato de trabalho, nos Acordos, Convenções Coletivas e Convenções internacionais.

Os tripulantes das aeronaves das categorias administrativas e privadas de indústria e comércio ficam equiparados, para os efeitos desta Lei, aos de aeronaves empregadas em serviços de táxi-aéreo.

1.17 NOÇÕES DE DIREITO DO TRABALHO E SEGURIDADE SOCIAL

Através do estudo da história, podemos perceber, desde os primórdios até os dias atuais, como o trabalho estava presente nos diferentes tipos de sociedade. Num primeiro momento, o trabalho se expressava pela busca da satisfação de necessidades de subsistência do ser humano.

Na época da escravidão, o trabalho era considerado indigno e o escravo não tinha direito algum, nem sequer era considerado cidadão. Já na sociedade pré-industrial, surgiu outro tipo de relação de trabalho, a locação. Esta se subdividia em contrato de locação de serviços e contrato de locação de obra ou empreitada.

A locação de serviços é apontada como precedente à relação de emprego moderna, objeto do atual direito do trabalho. Os trabalhadores começaram a trabalhar por salários, por isso é que se entende que nessa época o direito do trabalho começou a se desenvolver. Destaca-se nessa época o surgimento da máquina a vapor e de fiar, ambas desenvolvidas durante a Revolução Industrial.

O Direito do Trabalho começou a se sistematizar e se tornar autônomo na passagem do século XIX para o século XX, com a noção de Justiça Social, o que acarretou a chamada Constitucionalização dos Direitos Trabalhistas.

A Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) foi criada pelo Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de Maio de 1943, e sancionada pelo Presidente Getúlio Dorneles Vargas, unificando toda legislação trabalhista até então existente no Brasil.

Com Getúlio Vargas, que governou o Brasil como chefe revolucionário e ditador por 15 anos e como Presidente eleito por mais 04, o 1º de Maio ganhou status de “dia oficial do trabalho”. Era nessa data que o governante anunciava as principais Leis e iniciativas que atendiam as reivindicações dos trabalhadores, como, por exemplo, a instituição e o reajuste anual do salário mínimo, a redução da jornada de trabalho para 08 (oito) horas.

Ele criou, ainda, o Ministério do Trabalho, promoveu uma política de atrelamento dos sindicatos ao Estado, regulamentou o trabalho da mulher e o do menor, promulgou e garantiu o direito de férias e à aposentadoria.

Direito do Trabalho

Após uma breve retrospectiva da evolução do Direito do Trabalho, é importante que se tenha em mente que esse direito *é o conjunto de princípios e normas que regulam as relações individuais e coletivas entre empregados e empregadores, decorrente de trabalho subordinado.*

Dessa forma, é correto dizer que o direito do trabalho, ao proteger as relações trabalhistas, também protege a sociedade como um todo, pois permite o efetivo exercício da cidadania.

A Justiça do Trabalho é composta por:

- ✓ Varas do trabalho;
- ✓ Tribunais Regionais do Trabalho;
- ✓ Tribunal Superior do Trabalho.

Empregado

Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a um empregador, sob sua dependência e mediante salário.

Analisando o conceito tem-se o seguinte:

Pessoa Física: somente a pessoa natural, o indivíduo, poderá ser empregada.

Serviço Não Eventual: o exercício da atividade deve ser contínuo e ininterrupto.

Dependência e Subordinação: o empregado deve se sujeitar ao poder de direção do empregador.

Salário: uma contraprestação aos serviços prestados o empregado terá direito ao seu recebimento.

Pessoalidade: o serviço somente poderá ser efetuado pelo indivíduo contratado.

Em decorrência da relação empregatícia, o empregado estará sujeito a alguns deveres, são eles:

Dever de sujeição: submeter-se ao poder de comando do empregador.

Dever de boa-fé: agir honestamente.

Dever de diligência: dar o melhor de si.

Dever de fidelidade: relacionamento e segredos do local de trabalho.

Dever de assiduidade: pontualidade.

Dever de colaboração: integração ao trabalho.

Dever de não concorrência: não desenvolver atividade do mesmo ramo no local de trabalho.

Empregador

Empregador é toda pessoa jurídica ou física que assume os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços. Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

Assim como os Empregados, os Empregadores possuem deveres, dentre eles, o de segurança aos seus funcionários, de modo a garantir a integridade física e moral, saúde, e de não discriminação racial, sexual, religiosa, etc.

O Empregador possui o chamado poder disciplinar, no qual está baseado na relação entre empregado e empregador, sustentado pelo requisito da subordinação. A razão de ser desse poder está fundamentada na CLT, onde o empregador dirige as atividades do empregado, assumindo os riscos econômicos.

A importância da Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS)

A importância desse documento para o trabalhador é bastante evidente, servindo ele como instrumento de prova em favor do empregado, não só no que tange à existência do contrato de trabalho, mas também quanto às condições estabelecidas no pacto, como, por exemplo, o valor e a composição do salário, as condições especiais, férias, etc.

Além disso, a CTPS é o meio de prova usualmente utilizado para a comprovação perante o INSS do tempo de serviço vinculado à Previdência Social, para fins de obtenção de aposentadoria, recebimento de benefícios, etc.

Para começar a trabalhar, o empregado deve possuir uma Carteira de Trabalho (CTPS). O empregador não pode se negar a assinar a carteira de trabalho, tampouco o empregado pode recusar-se a receber anotação nela, pois tê-la é um direito-obrigação.

As anotações na carteira valem até prova em contrário.

Apresentação e Devolução da CTPS

Nenhum empregado pode ser admitido sem apresentar a Carteira e o empregador tem o prazo legal de **48 horas** para proceder às anotações acerca da data de admissão, da remuneração e de eventuais condições especiais, devolvendo-a em seguida ao empregado (CLT, art. 29).

As anotações concernentes à **remuneração** devem **especificar o salário**, qualquer que seja sua forma e pagamento, seja ele em dinheiro ou em utilidades.

Contrato de Trabalho

É o negócio jurídico pelo qual uma pessoa física (empregado) se obriga, mediante ao pagamento de uma contraprestação (salário), a prestar trabalho não eventual em proveito de outra pessoa física ou jurídica (empregador), a quem fica juridicamente subordinada.

Cabe, portanto, ao empregado uma obrigação de fazer (prestar serviço) e ao empregador uma obrigação de dar (pagar o salário).

Os requisitos do contrato de trabalho são:

Pessoalidade: só o trabalhador contratado pode prestar o serviço.

Continuidade: o trabalho não pode ser eventual.

Onerosidade: o trabalho prestado será remunerado.

Subordinação: o empregado deve obedecer às normas do empregador.

Cláusulas Obrigatórias do Contrato de Trabalho

O Contrato de trabalho terá obrigatoriamente que ter cláusulas que assegurem ao empregado:

→ A Remuneração.

→ A Jornada de Trabalho.

→ O Descanso
Remunerado

Tipos de Contrato de Trabalho

Contrato por Prazo Indeterminado: prevê o dia do início em que o empregado começa a trabalhar, mas não o prazo ou qualquer condição que determinará o seu término. Nas carteiras de trabalho (CTPS) costuma-se preencher dia, mês e ano do início do trabalho, ficando em branco o campo onde consta a data de término.

Contrato por Prazo Determinado: já prevê a data de extinção. O prazo máximo para esse tipo de contrato é **de 02 anos**, podendo ser prorrogado uma vez (ex.: 1 + 1).

Contrato de Experiência: tem como finalidade testar as aptidões do empregado. O prazo de experiência será de no máximo **90 dias** e poderá ser prorrogada uma única vez (sempre respeitando o prazo máximo de 90 dias).

Remuneração e Salário

Entende-se por remuneração a totalidade dos valores pecuniários que o empregado recebe em decorrência do contrato de trabalho. Ela é composta pelo salário-base e pelas verbas oscilantes, tais como as comissões, as gratificações, as diárias e as ajudas de custo, os abonos, as gorjetas e os adicionais.

As gorjetas, cobradas pelo empregador na nota de serviço ou oferecidas espontaneamente pelos clientes, integram a remuneração do empregado, não servindo de base de cálculo para as parcelas de aviso-prévio, adicional noturno, horas extras e repouso semanal remunerado.

Os adicionais podem ser das mais variadas espécies: horas extras, adicional noturno, adicional por tempo de serviço, prêmios, adicional de periculosidade e adicional de insalubridade.

Na aviação, o adicional de insalubridade é conhecido como **Compensação Orgânica**.

Salário: É o pagamento realizado pelo empregador ao empregado tendo em vista o contrato de trabalho. É a contraprestação direta pela prestação do serviço.

Integram o salário: Não só a importância fixa estipulada, como também as comissões, percentagens, gratificações ajustadas, diárias para viagens e abonos pagos pelo empregador.

Não integram o salário: As indenizações, ajudas de custo, que não excedam a 50% do valor do salário do empregado, os pagamentos de natureza previdenciária, a participação nos lucros e as gratificações pagas por mera liberalidade e sem habitualidade.

Salário-Base: Em todo o território nacional onde houver um cidadão trabalhando, fica estabelecido que o rendimento não poderá ser menor que um Salário Base, de caráter mensal, que será a renda mínima de um trabalhador em qualquer cargo ou profissão, por qualquer trabalho executado, sendo pago por um mínimo de 40 horas de trabalho semanal.

O Salário Base é fixado pelo Governo, conforme cálculos da necessidade mensal média de um trabalhador para seu sustento e de sua família, e da riqueza gerada pelo conjunto de trabalhadores para a nação.

O Salário Base não poderá sofrer descontos além daqueles previstos em lei, nas convenções e nos casos de danos causados ao empregador de forma dolosa.

Salário de Contribuição: Corresponde ao que o empregado recolhe mensalmente. Para os empregados contratados, é considerada a remuneração mensal.

Salário Declarado: É aquele pelo qual contribuem os segurados desempregados ou que deixaram de exercer atividade vinculada à previdência social, mas não querem perder a qualidade de segurados.

Salário Benefício: Prestações pagas pela Previdência Social ao segurado ou aos seus dependentes, resultantes de uma média aritmética dos salários de contribuição, de acordo com o tipo de benefício a ser recebido.

Proteção ao Trabalho: O pagamento do salário deverá ser feito pelo empregador diretamente ao empregado em moeda corrente. O salário é irredutível, ou seja, não poderá sofrer diminuição.

O salário do empregado, tendo em vista sua natureza alimentar, goza de proteção constitucional quanto à possibilidade de sua redução e constrição judicial por dívidas. Exceção a essa regra é no caso de pagamento de pensão alimentícia.

A Constituição Federal abre uma exceção a esta regra, prevendo a possibilidade de redução do salário do empregado, se esta questão restar expressamente convencionada em Acordo Coletivo de Trabalho ou Convenção Coletiva de Trabalho.

Não Discriminação no Trabalho: Como consequência do princípio da isonomia (igualdade), o empregador não poderá promover discriminação de nenhuma espécie no âmbito das relações trabalhistas.

Descontos no Salário: É proibido fazer qualquer tipo de descontos no salário, só em casos de adiantamentos, prejuízo causado pelo empregado ou acordo ou convenção coletiva.

Os descontos autorizados por lei são: contribuição sindical, dívidas para aquisição de casa própria, contribuição previdenciária, imposto de renda na fonte, vale-transporte e vale-refeição e utilidades. Os descontos de plano de saúde, clube recreativo, etc., podem ocorrer desde autorizados pelo empregado.

Política Salarial: Tem como objetivo estabelecer a proteção do salário do trabalhador. O salário mínimo é a contraprestação mínima fixada em lei. E o Piso salarial é o valor mínimo que pode ser recebido por certo trabalhador pertencente à determinada categoria profissional.

Definições

Horas Extras: São aquelas prestadas além do horário contratual e que devem ser remuneradas com um adicional. Pode ser por motivo de força maior, conclusão de serviços inadiáveis, etc.

Trabalho Noturno: O trabalhador noturno terá um adicional que importará num acréscimo de 20% sobre a hora diurna. A lei determinou ainda que cada hora trabalhada no período noturno seja considerada como tendo 52 minutos e 30 segundos.

Insalubridade: Toda atividade que exponha o trabalhador ao contato com agentes nocivos à saúde acima dos limites tolerados. O adicional de insalubridade será devido à razão de 40% (grau máximo), 20% (grau médio) ou 10% (grau mínimo) sobre o salário.

Como visto, esse adicional também é devido aos aeronautas, porém recebe o nome de compensação orgânica.

Periculosidade: É perigosa a atividade que exija que o trabalhador mantenha contato com explosivos, energia elétrica, inflamáveis ou radiações ionizantes. O trabalhador receberá um adicional de 30% sobre o salário contratual. O recebimento do adicional de periculosidade não poderá ser acumulado com o recebimento do adicional de insalubridade, devendo o empregado optar por um deles.

Diárias para viagens: São pagamentos feitos em viagens, para indenizar despesas com locomoção, hospedagem e alimentação, sem necessidade de comprovação, por Nota Fiscal, desde que não excedam 50% do salário do empregado. Se excederem esta porcentagem, integrarão o salário pelo seu valor total e não apenas naquilo que ultrapassarem o referido percentual.

Ajuda de Custo: É uma ajuda para favorecer as condições para a execução do serviço.

Gratificações: Quantias pagas pelo empregador como um prêmio e incentivo.

Participação nos Lucros: Pagamento a título de repartição de lucros estipulado pelo empregador.

13º Salário ou Gratificação Natalina: É um benefício que deve ser pago em decorrência da época natalina, o seu pagamento pode ser em 02 parcelas, a 1ª sendo feita entre fevereiro e novembro e a 2ª deve ser paga até o dia 20 de dezembro.

Salário-Família: É o salário devido mensalmente ao segurado na proporção de respectivo número de filhos, em qualquer condição, até a idade de 14 anos. Ele não integra ao salário.

Para o trabalhador que receber R\$ 608,81, o valor do salário-família por filho de até 14 anos ou inválido de qualquer idade será de R\$ 31,22 (trinta e um reais e vinte e dois centavos).

Para o trabalhador que receber de R\$ 608,81 até R\$ 915,05, o valor do salário-família por filho de até 14 anos ou inválido de qualquer idade será de R\$ 22,00 (vinte e dois reais).

Salário Maternidade: devido à segurada durante os 120 dias de licença, com início no período entre 28 dias antes do parto e da data da ocorrência deste.

Jornada de Trabalho: Em regra, a lei brasileira considera a jornada de trabalho como tempo à disposição do empregador no centro de trabalho (CLT, art. 4º).

É necessário que o empregado esteja **à disposição do empregador**. Computa-se o tempo a partir do momento em que o empregado chega à empresa até o instante em que dela se retira. Não precisa estar efetivamente trabalhando, basta a presunção de que o empregado esteja aguardando ordens ou executando ordens.

Limitação da Jornada: A Constituição Federal no seu art. 7º, XIII, estabelece que o limite máximo da jornada normal de trabalho diário é de **08 horas**, e o limite semanal é de **44 horas**.

No inciso XIV, do mesmo artigo, diz que a jornada normal para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva, é de **6 horas**.

Descanso Semanal Remunerado: Descanso Semanal Remunerado é o período de 24 horas consecutivas na semana em que o empregado, embora percebendo remuneração, deixa de prestar serviços ao empregador.

O trabalhador faz jus ao repouso, como o nome explicita, uma vez por semana, de preferência aos domingos. Os feriados, embora evidentemente não sejam semanais, configuram, também, hipóteses de descanso remunerado do trabalhador.

Férias: Aquisição após 12 meses de trabalho. Duração das férias vai depender das faltas não justificadas. Ex.: 30 dias - até 05 faltas; 24 dias - de 06 a 14 faltas; 18 dias - de 15 a 23 faltas; 12 dias - de 24 a 32 faltas;

Férias vencidas: Após o período aquisitivo de 12 meses, o empregador terá os 11 meses subsequentes para concedê-las, sob pena de pagá-las em dobro.

Férias proporcionais: Correspondem ao período aquisitivo não completado.

Concessão das férias: Será dividida de acordo com o período que o empregado tenha trabalhado. Para calculá-lo, será 1/12 por mês de serviço ou fração superior a 14 dias. Ex.: o empregado trabalhou 09 meses e 16 dias, contar-se-á 10 meses, ou seja, 10/12 a título de férias.

Para efeitos de falência, concordata ou dissolução da empresa, a remuneração de férias terá natureza salarial.

Segurança e Medicina do Trabalho: Visa reduzir riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança, de modo a preservar a integridade física e psicológica do trabalhador.

Toda empresa privada, pública ou órgão governamental que possua mais de 10 empregados regidos pela CLT é obrigada a organizar e manter em funcionamento a CIPA. O seu objetivo é o de observar e relatar as condições de riscos no ambiente de trabalho e solicitar medidas junto a seus empregadores.

CIPA - Comissão Interna de Prevenção de Acidente.

➔ Regula condições de risco no trabalho.

➔ Possui representantes dos empregados (são eleitos por voto secreto e terão estabilidade provisória no emprego desde sua inscrição até um ano após o término do mandato) e empregadores (por eles indicados).

➔ Empresas que possuam mais de 10 empregados regidos pela CLT são obrigadas a organizar a CIPA.

Alteração do Contrato de Trabalho: O contrato de trabalho só pode sofrer alterações se houver acordo entre as partes e desde que não traga prejuízo ao empregado. Haverá também a possibilidade de alteração em decorrência de determinação legal ou convenção coletiva.

Término do Contrato de Trabalho: Com o término de contrato de trabalho rompe-se o vínculo que ligava empregado a empregador e se extinguem as obrigações recíprocas. Pode ocorrer por decisão do empregador ou do empregado.

Decisão do empregador. Neste caso há 02 hipóteses:

a) **Dispensa do Empregado Sem Justa Causa:** é a ocorrida sem que o empregado tenha dado um motivo para sua dispensa. O trabalhador terá direito ao aviso prévio, 13º salário, férias, saque de FGTS, indenização de 40% (sobre os depósitos do FGTS) e seguro desemprego.

b) **Dispensa do Empregado Com Justa Causa:** será dispensado com justa causa o empregado que cometer falta grave no serviço ou fora dele. São hipóteses de dispensa por justa causa:

Ato de improbidade: desonestidade, ato lesivo ao patrimônio da empresa.

Incontinência de conduta ou mau procedimento: a primeira refere-se à conduta reprovável no âmbito da vida sexual do empregado e a segunda, refere-se a uma conduta reprovável desde que não tenha conotação sexual.

Negociação habitual: é o ato de comércio efetuado pelo empregado sem a permissão do empregador, fazendo concorrência desleal.

Condenação criminal: poderá haver justa causa somente após o trânsito em julgado da sentença condenatória.

Desídia: entende-se por preguiça, a má vontade, o desinteresse.

Embriaguez: proveniente do álcool ou drogas.

Violação de segredo da empresa: comete falta grave o empregado que divulgar marcas, patentes ou fórmulas sem o consentimento e com prejuízo do empregador.

Indisciplina e insubordinação: é o descumprimento de ordens gerais de serviço e insubordinação. É o descumprimento de ordens pessoais de serviços.

Abandono de emprego: toda vez que houver faltas seguidas com a intenção de não retornar mais ao trabalho.

Ato lesivo à honra e à boa fama: quando o empregado cometer os crimes de calúnia, difamação ou injúria contra seus empregadores.

Ofensa física: ocorrerá nas hipóteses de agressão contra empregadores.

Prática constante de jogos de azar: requer, como na embriaguez, que haja habitualidade e reflexos negativos no serviço.

Atos atentatórios à segurança nacional: tais como o terrorismo ou a prática de crime contra a administração.

Decisão do empregado. O empregado poderá rescindir o contrato de trabalho de 03 formas:

a) **Pedido de Demissão:** o empregado comunica que não comparecerá mais para prestar seus serviços.

b) **Rescisão Indireta:** é o término do contrato que ocorre em virtude de uma falta grave cometida pelo empregador. São hipóteses de rescisão indireta: exigir serviços superiores às forças do empregado, tratamento com rigor excessivo, fazer correr perigo, não cumprir com as obrigações do contrato, praticar ofensa física, reduzir o trabalho para diminuir o salário, etc.

c) **Aposentadoria:** maneira de extinção do contrato de trabalho.

Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS): É um depósito destinado a formar uma poupança para o trabalhador, que poderá ser sacada nas hipóteses previstas em lei, principalmente quando é dispensado sem justa causa. O empregador é quem deve efetuar os depósitos, que correspondem a 08% da remuneração mensal do trabalhador.

Licença da Gestante: À gestante cabe o direito, sem prejuízo do emprego e salário, obter licença de **120 dias**. Em caso de aborto, terá direito há 02 semanas.

A gestante possui estabilidade provisória. Se demitida sem justa causa, receberá seus direitos, incluindo o tempo de gravidez e os 4 meses seguidos ao parto.

Licença Paternidade: A licença paternidade constitui caso de interrupção do contrato de trabalho, sendo assegurada, ao trabalhador, a contagem do tempo e a remuneração do período de afastamento. Para o pai cabe o direito de **05 dias**.

Seguridade Social: A seguridade social compreende um conjunto de ações de iniciativa dos poderes públicos e da sociedade destinadas a assegurar os direitos relativos à saúde, à previdência e à assistência social.

Custeio da Seguridade Social: Ela provém de recursos de 03 fontes: contribuição dos trabalhadores, contribuição dos empregadores e recursos dos orçamentos da União, dos Estados, dos Municípios e do Distrito Federal.

Saúde: É dever do Estado garantir o desenvolvimento de políticas que visem à redução dos riscos de doenças e o acesso à saúde para todos.

Assistência Social: As ações governamentais devem visar:

Proteção à família, à maternidade, à infância, a adolescência e à velhice.

Amparo às crianças e adolescentes carentes.

Promoção da integração ao mercado de trabalho.

Habilitação e reabilitação de pessoas portadoras de deficiência.

Garantia de 1 salário mínimo de benefício mensal à pessoa portadora de deficiência e ao idoso.

Previdência Social: A previdência social, que representa um direito social previsto no artigo 6º da Constituição da República Federativa do Brasil, faz parte de um conjunto de ações de iniciativa dos poderes públicos e da sociedade, chamado de seguridade social, cuja finalidade é assegurar os direitos relativos à saúde, à previdência e à assistência social.

A Previdência Social tem por fim assegurar aos seus beneficiários meios indispensáveis de manutenção, por motivo de incapacidade, idade avançada, desemprego involuntário, encargos de família e reclusão ou morte daqueles de quem dependiam economicamente.

Objetivos da Previdência Social: Esses objetivos são atingidos mediante a concessão de prestações pecuniárias para auxiliar o segurado em caso de doença (auxílio-doença), invalidez (aposentadoria), morte (pensão), reclusão, idade avançada, proteção à maternidade e à gestante (licença), desemprego involuntário (seguro-desemprego), proteção à família de baixa renda (salário-família).

Beneficiários: Integram essa categoria os **segurados** e os **dependentes**.

Auxílio Doença: Será devido ao segurado que ficar incapacitado para o seu trabalho por mais de 15 dias consecutivos. Na primeira quinzena o empregador arca com este custo.

INSS: É o órgão que concede e mantém os benefícios (prestações). O atendimento médico-hospitalar é oferecido pela rede composta pelo SUS (Sistema Único de Saúde).

Regimes da Previdência Social

Regime Geral da Previdência Social: é a regra que se compõe dos princípios e normas acima expostas, a regra é obrigatória. Esse regime garante a cobertura e auxílio de meios indispensáveis de manutenção, por motivo de incapacidade, desemprego involuntário, idade avançada, tempo de serviço, encargos familiares e prisão ou morte daqueles de quem dependiam economicamente.

Regime Facultativo Complementar da Previdência Social: é a possibilidade aberta pelo poder público para que empresas da iniciativa privada complementem o Regime Geral. É opção do trabalhador.

Aposentadoria: Os requisitos gerais da aposentadoria estão alicerçados na Constituição Federal, obedecendo às seguintes condições: 35 anos de contribuição, se homem, e 30 anos de contribuição, se mulher. 65 anos de idade, se homem, e 60 anos de idade, se mulher.

Aposentadoria Especial do Aeronauta: Será concedida ao segurado que, contando no mínimo 45 anos de idade, tenha completado 25 anos de serviço.

Incapacidade de Voo: Para recebimento do auxílio doença, o aeronauta deverá ser declarado incapaz para o voo quando tiver qualquer lesão ou perturbação de função que o impossibilite ao exercício de sua atividade habitual em voo.

Essa incapacidade será declarada pela diretoria de saúde da aeronáutica, após exame médico do segurado por junta médica, da qual fará parte, obrigatoriamente, um médico da previdência social.

Convenção Coletiva de Trabalho: É um instrumento normativo pactuado entre sindicatos representantes de empregadores (categoria econômica) e empregados (categoria profissional).

Acordo Coletivo de Trabalho: É um ato jurídico celebrado entre uma entidade sindical laboral e uma empresa correspondente, no qual se estabelecem regras na relação trabalhista existente entre ambas as partes.



Anotações

Aeronave

ESCOLA DE AVIAÇÃO CIVIL